

Po zapowiedziach polityków i rządu o pracach nad zmianami ustawy o związkach zawodowych znowu odżywa dyskusja nad ich kształtem. Jakie mają być? Duże? Małe? Ile ich ma być? Ruszyła karuzela majstrowania kosztem ochrony praw pracowniczych.

Jakie związki zawodowe?

Ostatnio Pracodawcy RP postulowali drastyczne zmiany w ustawie o związkach zawodowych oraz o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Podstawowym ich postulatem jest wyprowadzenie struktury związków zawodowych z zakładów pracy. Chodzi o to, aby liderzy związkowi (etatowi funkcjonariusze) oraz ich sekretariat przestali być pracownikami danego zakładu i nie obciążali kosztami działania pracodawcy. Ponadto ich zdaniem w zakładzie pracy powinien być tylko jeden związek zawodowy reprezentujący pracowników lub za reprezentatywne należy uznać te związki, które należą do organizacji związkowej zasiadającej w Trójstronnej Komisji. Do tego w opinii pracodawców należy zwiększyć liczbę osób, które mogą powołać nowy związek zawodowy z zakładu pracy. Ich liczba powinna być proporcjonalna do wielkości zakładu. Chcą również wprowadzenia tzw. kontroli następnej rozwiązywania umów. Dziś pracodawca zobowiązany jest konsultować ze związkami

zawodowymi zwolnienie każdego pracownika. - Powstają sytuacje, że taka informacja wycieka do zainteresowanego, który ułatwia sobie długoterminowe zwolnienie lekarskie, na czym traci wpierr pracodawca, później ZUS – uważają pracodawcy. Proponują też zmiany sposobu rozwiązywania sporów zbiorowych. PIP - który dziś tylko rejestruje te spory - miałby uprawnienia do ich weryfikowania i prawo odmowy rejestracji sporu w przypadku niezgodności z prawem. Chcą też, aby procedura sporu zbiorowego wygasła z mocy prawa, jeżeli nie jest toczona przez dłuższy okres, np. ponad dwóch lat.

Tymczasem w opinii szefa OPZZ Jana Guza należy zmienić ustawę o związkach zawodowych, ale z całym innymi przesłanymi. Przewodniczący Guz uważa, że to dzisiejsze prawo całkowicie odstaje od rzeczywistości i często bije w same związki. Dziś

w gospodarce pracuje ponad 14 mln osób, z czego 10 mln, jako pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. Spośród nich kilka milionów pracuje w oparciu o umowy o dzieło lub w jednoosobowych firmach, bowiem zostali przymuszeni przez pracodawców do samozatrudnienia. Ustawa o związkach zawodowych wyklucza zrzeszanie się osób zatrudnionych w zakładach zatrudniających do 9 osób włącznie, ponadto w pewnych działach administracji publicznej, a także wśród osób zajmujących stanowiska powyżej specjalisty, itp.

Tym sposobem poza prawem do zrzeszania w związkach pozostaje zatem większość pracujących Polaków. A spośród ok. 4,5 mln osób, które formalnie mogą wstępować do związków, członkami jest aż około 2 mln osób.

OPZZ zamierza zgłosić w Komisji Trójstronnej swoje postulaty m.in. o wprowadzenie takich zmian w ustawie o związkach zawodowych, które rozszerzą formułę zrzeszania się w nich o osoby pracujące, a nie wyłącznie zatrudnione. Ponadto OPZZ będzie się domagać zniesienia bariery tworzenia organizacji związkowych w miejscach pracy, zatrudniających poniżej 10 osób. Według OPZZ, na temat kształtu układu zbiorowego pracy, systemu wynagrodzeń, regulaminu czasu pracy - powinny wypowiedzieć się reprezentatywne związki zawodowe, natomiast małe organizacje powinny bronić praw indywidualnych pracowników. Kwestią do przedyskutowania jest określenie poziomu reprezentatywności organizacji w zakładzie pracy.

Jaka ma być ustawa o związkach zawodowych? Zapraszamy do dyskusji. Wszelkie swoje uwagi i przemyślenia prosimy kierować na adres redakcji.

Strategia pracy związkowej *Z programu ZZG w Polsce (1)*

Celem Związku Zawodowego Górników w Polsce jest kreowanie nowej rzeczywistości społecznej a nade wszystko obrona podstawowych praw pracownika: prawa do pracy, prawa do godnej płacy oraz prawa do zabezpieczenia społecznego. Siłą naszej organizacji było i jest poszanowanie prawdy, szacunek dla ludzkiej godności, wolności i równości. Te podstawowe wartości będziemy pielęgnowali i walczyli o nie przy pomocy wszelkich dostępnych środków. Dla realizacji owych celów, przyjmujemy następujące, stałe zasady.

Katalog wartości

1. Każdy pracownik ma prawo do ochrony przed ubóstwem i marginalizacją społeczną.
2. Polski przemysł wydobywczy, energetyczny oraz przemysły pokrewne, a także wszystkie inne branże i zawody reprezentowane w naszym związku, traktujemy jako zbiorowe miejsce pracy, podlegające szczególnej i bezwzględnej obronie.
3. Wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
4. Wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia im oraz ich rodzinom godziwego poziomu życia.
5. Wszyscy pracownicy mają prawo do odpowiednich warunków pracy, w tym przede wszystkim do poszanowania godności w pracy oraz równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu.
6. Wszyscy pracownicy mają prawo do zabezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy, choroby oraz starości. Jako reprezentacja pracowników polskiego przemysłu wydobywczego będziemy strzegli i bronili zapisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
7. Wszyscy pracownicy mają prawo do gwarantowanej opieki socjalnej i zdrowotnej

ze strony pracodawców. Wszyscy pracownicy muszą mieć prawo do ochrony w przypadku zwolnienia z pracy oraz do ochrony ich roszczeń w razie niewypłacalności pracodawcy.

8. Każdy pracownik, który wyrazi wolę podwyższenia swych kwalifikacji zawodowych, powinien mieć możliwość dokończenia podwyższającego jego kwalifikacje.

9. Pracownicy oraz ich reprezentacje muszą mieć prawo do rokowań zbiorowych we wszelkich sprawach związanych z ich bezpieczeństwem socjalnym.

10. Reprezentatywne organizacje pracobiorców muszą mieć prawo do pozyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji na szczeblu zakładowym, w zrzeszeniach przedsiębiorstw, na szczeblu regionalnym i krajowym w zakresie koniecznym do zabezpieczenia socjalnego pracowników.

11. Pracodawcy i ich zrzeszenia są zobowiązane do ułatwienia pracy reprezentacji pracowniczych.

Powyższe zasady traktujemy, jako minimalny katalog wartości, które Związek Zawodowy Górników w Polsce uznaje za fundamentalne i niezbywalne.

Związek wobec nowych wyzwań

Wobec narastającego rozwarstwienia społecznego Polsce i w Unii Europejskiej, postępującego procesu wykluczenia społecznego oraz pojawiania się coraz to nowszych problemów społecznych, takich jak emigracja specjalistów z Polski do krajów europejskich lub coraz większe problemy ludzi rozpoczynających swoją ścieżkę zawodową z otrzymaniem umowy o pracę, stajemy przed nowymi wyzwaniami, determinującymi nas do wypracowywania nowych metod oddziaływania oraz zmian w zakresie strategii i taktyki pracy związkowej. Warte zauważenia jest, że Związek Zawodowy Górników w Polsce dostosowuje metody pracy związkowej do zmieniających się warunków społeczno - gospodarczych oraz nowej sytuacji prawnej i organizacyjnej powstałej w wyniku przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Proces

zmiany sposobu zabiegania o prawa i przywileje pracownicze nie można jednak uznać za zakończony. Związek Zawodowy Górników w Polsce objął właściwy kierunek, Zjazd Delegatów uznaje, iż należy tą drogę kontynuować. Jako reprezentant pracowników, dobrowolnie zrzeszających się w naszej organizacji, czujemy się zobowiązani i zobligowani do bezwzględnej walki z postępującym procesem ustawicznego ograniczania podstawowych praw pracowniczych, w tym przede wszystkim praw do godnego i sprawiedliwego wieku emerytalnego, oraz z obniżaniem i nieterminowym wypłacaniem wynagrodzeń i uszczuplaniem lub stopniową eliminacją innych świadczeń socjalnych.

Jako masowa organizacja pracobiorców, reprezentująca ich interesy na forum krajowym i międzynarodowym, deklarujemy zdecydowany sprzeciw wobec:

- liberalizacji życia gospodarczego w kraju, powiązanej z przekonaniem, że prawa wolnego rynku są jedynym stymulatorem postępu i rozwoju,
- przekładania wskaźników ekonomicznych nad bezpieczeństwo pracy i godny byt obywateli,
- drapieżnej, nieodpowiedzialnej prywatyzacji górnictwa węglowego,
- opieraniu energetyki Polski na importowanych surowcach energetycznych,
- prób niekorzystnych dla pracowników zmian w prawodawstwie socjalnym, a przede wszystkim w Kodeksie pracy,
- coraz głębszej eliminacji pracowników i ich reprezentacji z procesu związanego z podejmowaniem decyzji w sprawach socjalnych,
- szczególnie dobrze widzianego w ostatnim czasie szkalowania związków zawodowych i ich działaczy za walkę o utrzymanie i podtrzymanie tradycyjnych praw pracowniczych.

